

Modifica:

Hoja 27 Artículo 67 Título IV de las Prohibiciones.

Reemplazase el contenido del Artículo 67 por lo que a continuación se indica:

- a) Se prohíbe fumar en todos los establecimientos educacionales sostenidos y administrados por esta Fundación. Así mismo, en los vehículos que poseen cada uno de los establecimientos y la Sede Central.
- b) Los lugares de acceso público (padres, apoderados, etc), que tengan los establecimientos deberán exhibir advertencias que prohíban fumar las cuales serán notoriamente visibles y comprensibles.
- c) Prohíbese consumir alimentos o bebidas fuera de los lugares autorizados para ello, por cada establecimiento.

Modifica:

Hoja 16 Título XIII Sanciones y Multas, Amonestaciones escritas numeral 14: reemplazase lo descrito por lo siguiente:

Se prohíbe fumar en todos los establecimientos educacionales sostenidos y administrados por esta Fundación. Así mismo, en los vehículos que poseen cada uno de los establecimientos y la Sede Central.

Hoja 28 Título V de las Sanciones, Artículo 77 agregando lo siguiente:

Multa de 2 UTM mensuales al Director del Establecimiento en caso se infrinjan las normas descritas en Artículo 67 letras a y b.

Multa de 2 UTM mensuales al fumador que contravenga las disposiciones del artículo 67 letras a) y b).

La reincidencia implica el doble de la multa más arriba considerada. Se considera reincidencia el incumplimiento reiterado de la norma, esto es, dos a más infracciones cometidas en un plazo inferior a un año, contado desde la primera infracción.

Reemplazase el contenido del Artículo 47 hoja 13 TITULO IX DE LAS LICENCIAS.

Por lo que a continuación se indica:

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PERMISO POSNATAL PARENTAL. LEY Nº 20.545 DEL 2011

Artículo 1: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Artículo 2: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Artículo 3: Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Artículo 4: Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Artículo 5: Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

Artículo 6: La Fundación cumplirá con la obligación legal de proporcionar este beneficio, cancelando los costos directamente a la Sala Cuna y no al trabajador(a) según Art. 203 del Código del Trabajo. El valor a cancelar será de acuerdo a la oferta del mercado local en donde **se encuentren ubicadas las Sedes**, fijándose para ello, anualmente, un monto máximo. Otra condición para el otorgamiento de este beneficio es que la Sala Cuna debe estar reconocida por la JUNJI.

Cada establecimiento debe efectuar un convenio con una sala cuna (reconocida por la JUNJI) lo más próxima al establecimiento, quedando los usuarios ligados exclusivamente a ella. En dicho convenio debe estipularse que “el empleador no se encuentra jurídicamente obligado a pagar los gastos durante los periodos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de feriado o permiso por enfermedad u otra causa”. (Dictamen Dirección del Trabajo 4502/197ª 92, ratificado en Dictamen Dirección del Trabajo 2613/0198 A 00). El espíritu del derecho a sala cuna es cuidar a los niños mientras el padre o madre trabaja.

INCORPORASE TITULO VII (B) como páginas 11-a-b, con los siguientes Artículos.

Artículo 1: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES: Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico.

Artículo 2: Estos derechos se encuentran reconocidos y amparados en nuestra Constitución Política, en diversos tratados Internacionales ratificados por Chile y, en materia laboral, en el Código del Trabajo, el cual además contempla un procedimiento especial para dotarlos de eficacia, denominado Procedimiento de Tutela de Laboral (artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo).

Artículo 3: Todo trabajador es persona, por lo tanto es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa. En tal calidad, el trabajador o la trabajadora podrán recurrir a los Tribunales del Trabajo utilizando el juicio de Tutela Laboral cuando consideren afectados uno o más de los siguientes derechos:

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Artículo 4: Se entienden lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Artículo 5: El trabajador afectado directamente o el Sindicato, invocando un derecho o un interés legítimo, podrán denunciar ante la Inspección o ante los Tribunales de Justicia, la vulneración de un derecho fundamental o una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva. La Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, cuando tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar el hecho ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente y pudiendo hacerse parte en el juicio.

Artículo 6: La denuncia se dirige contra del empleador, y por empleador debe entenderse la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

Artículo 7: El trabajador o trabajadora y las organizaciones sindicales pueden presentar sus denuncias por vulneración de derechos fundamentales en la Inspección del Trabajo (denuncia administrativa) o directamente en Tribunales de Justicia (denuncia judicial).

- **En la Inspección del Trabajo:** El interesado deberá concurrir con su cédula de identidad más los antecedentes que sean útiles para fundamentar los hechos que acusa. Si la denuncia cumple con los requisitos y condiciones para ser admitida a tramitación, se le informará sobre el procedimiento aplicable. La Inspección, ordenará una o más fiscalizaciones, según el caso y si de la investigación practicada, se constatan los hechos vulneratorios o al menos la existencia de indicios suficientes de trasgresión de derechos fundamentales, la Inspección citará a los involucrados a una mediación a objeto de buscar medidas reparatorias y así restablecer íntegramente el derecho vulnerado. En caso de no arribar a acuerdo en la mediación, la Inspección interpondrá la denuncia respectiva ante el Tribunal competente, acompañando el informe de fiscalización correspondiente, a fin de que sea el órgano jurisdiccional quien conozca y resuelva el conflicto.

- **Directamente en los Tribunales de Justicia:** La denuncia deberá interponerse por escrito, con patrocinio de abogado, ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produjo la vulneración del derecho o garantía que se alega. Sin embargo, si el trabajador optó previamente por interponer la denuncia en la Inspección del Trabajo, el plazo se suspenderá durante el tiempo que dure esta tramitación administrativa. En todo caso, el plazo para denunciar en tribunales no podrá prolongarse más allá de 90 días hábiles, contados desde la fecha de la vulneración.

La persona que no pueda contar con un abogado particular, podrá acudir a las Oficinas de Defensoría Laboral que operan en todas las regiones del país, a fin de obtener la asesoría jurídica especializada que requiere su denuncia o demanda.

Artículo 8: Si la persona ha sido despedida con vulneración de sus derechos fundamentales, la acción judicial sólo podrá ser interpuesta por el trabajador afectado.

La demanda debe presentarse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación y se suspenderá en la forma ya señalada en el párrafo anterior.

En estos casos el juez puede en la sentencia ordenar el pago de las indemnizaciones legales con recargo y, adicionalmente, condenar a una indemnización por una cantidad entre seis y once meses de la última remuneración mensual.

Cuando el Tribunal declara que el despido es discriminatorio (por actos de discriminación cometidos por el empleador) y grave, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones ya señaladas.

Artículo 9: La Fundación para resguardar la seguridad de sus trabajadores, alumnos e instalaciones y equipamiento, instalará en sus establecimientos dependientes y en la Sede Central, Cámaras de Televisión Circuito Cerrado, para monitorear por parte de personal perteneciente a cada establecimientos (porteros y/o vigilantes), situaciones de riesgo o de intromisión de personas ajenas que pudieren vulnerar la seguridad física de los anteriormente descritos.